

## PENGARUH TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Akhwanul Akhmal<sup>1\*</sup> & Yunny Yuliani Safitri OK<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan  
Telp. 061-7322434 Fax. 061-7322649  
\*e - mail : akhwanul@gmail.com

### ABSTRAK

Pengadaan training merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab mencapai tujuan perusahaan. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang berhubungan erat dengan nasabah sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting, khususnya pada kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh pengadaan training terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 23 orang karyawan PT. X unit kerja *General Affair* dan *Human Capital*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disebarkan, dan dibantu dengan program aplikasi *software* komputer yaitu *SPSS 22.00*, dengan melakukan analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (x) yaitu training memiliki pengaruh positif terhadap variabel *dependent* (y) yaitu kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yaitu  $R^2 = 0,507$  yang berarti 51% kinerja karyawan pada PT. X dipengaruhi oleh variabel training, dan 49% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

**Kata Kunci :** Pengadaan *Training*, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya bersifat fleksibel, kualitasnya bisa naik dan turun, karena itu sudah seharusnya SDM yang terdiri dari pegawai, manajer serta jajaran atas diberi pelatihan atau training agar *hardskill* dan *softskill* lebih berkembang serta mampu beradaptasi dengan teknologi terbaru. Pengadaan pelatihan karyawan bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab mencapai tujuan perusahaan. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang berhubungan erat dengan nasabah/konsumen sehingga peranan SDM dalam perusahaan sangat penting, khususnya pada kemampuan dan penguasaan keterampilan dalam proses kerja.

Menurut penelitian terdahulu Kambey (2013) yang telah dilakukan, diperoleh hasil menunjukkan bahwa pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi mempengaruhi kinerja karyawan diatas lima puluh persen. Dari hasil analisis regresi pembinaan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar. Itu artinya pelatihan dan pengembangan di PT. Njonja Meneer sudah dilakukan dengan baik dan memiliki dampak

yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan penulis dan penelitian terdahulu memiliki suatu perbedaan, yaitu penelitian yang penulis laksanakan hanya mengarah pada pengaruh training terhadap kinerja karyawan pada PT. X unit kerja *General Affair* dan *Human Capital*. Kedua penelitian ini memperoleh hasil yang sama, dimana hasilnya menunjukkan bahwa training, pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seiring dengan persaingan yang semakin meluas karena perubahan teknologi, dan perubahan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek dunia kerja, maka setiap perusahaan membutuhkan SDM yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik, khususnya di PT. X yang fokus untuk memberikan pelayanan yang terbaik, oleh karena itu karyawan mempunyai *job desk* yang berbeda-beda. Namun tidak sedikit karyawan yang tidak memahami tentang *job desk* yang harus mereka kerjakan. Untuk itu sangat diperlukan training bagi karyawan terutama pada *job desk* masing-masing agar karyawan paham dan mengerti pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan

bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka terdapat suatu rumusan masalah, yaitu bagaimanakah pengaruh pengadaan training terhadap kinerja karyawan di PT. X. Untuk penelitian yang lebih detail dan terarah, penulis memberikan batasan penelitian, yaitu penelitian dikhususkan kepada karyawan PT. X unit kerja *General Affair* dan *Human Capital*.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksanakan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Sedarmayanti, 2015; Hasibuan, 2016).

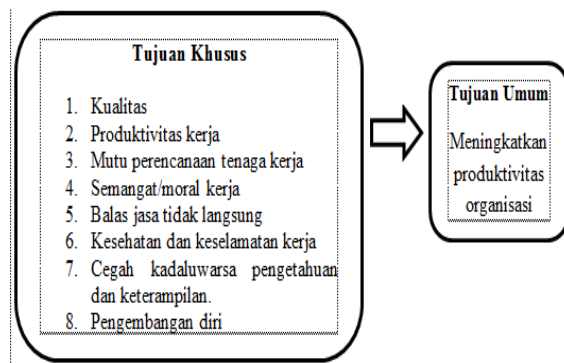
### Training

Dalam suatu perusahaan, apabila ditempatkan karyawan untuk suatu jabatan tertentu atau apabila karyawan lama ditempatkan pada jabatan baru, maka agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugasnya, perlu diberikan latihan atau pendidikan tambahan terlebih dahulu. Pelatihan dilakukan untuk membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan untuk proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu (Sedarmayanti, 2015). Tujuan umum program pelatihan dan pengembangan harus diarahkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Gambar 1).

Manullang (2013) telah memberikan suatu daftar tentang peranan yang nyata dari latihan/*training*, yaitu sebagai berikut :

- a. Menaikkan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran dan *turn over* pegawai
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja

- e. Menaikkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya-biaya lembur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai
- i. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai
- l. Memperbaiki moral pegawai
- m. Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.



**Gambar 1.** Tujuan umum dan khusus pelatihan dan pengembangan (Sedarmayanti, 2015)

Terdapat empat hal yang berhubungan dengan penilaian pengadaan evaluasi terhadap suatu program latihan menurut Manullang (2013), yaitu :

1. Reaksi  
Bertujuan untuk mengetahui bagaimana reaksi dari peserta latihan terhadap program latihan yang telah diikutinya.
2. Pelajaran  
Bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta latihan setelah mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip dan pendekatan-pendekatan yang tercakup dalam suatu latihan.
3. Tingkah laku  
Bertujuan untuk mengetahui perubahan tingkah laku dari peserta latihan, setelah mereka selesai mengikuti latihan.
4. Hasil  
Bertujuan untuk mengetahui hasil akhir yang diperoleh, apakah dapat mengurangi biaya produksi atau apakah dapat mengurangi *turn over*

atau apakah dapat memperbaiki sistem produksi atau lain sebagainya.

## Metode Training

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Berikut adalah metode-metode latihan seperti:

### 1. *On the job*

Latihan langsung menempatkan bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan ini dibedakan dalam 2 cara yaitu secara formal dan informal.

### 2. *Vestibule*

Metode latihan yang dilakukan dalam kelas yang diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

### 3. *Demonstration and Example*

Metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

### 4. *Simulation*

Simulasi yaitu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan ditemuinya.

### 5. *Apprenticeship*

Suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya, suatu cara untuk mengembangkan keterampilan sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

### 6. *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi dan metode seminar.

## Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2015), Kinerja merupakan catatan mengenai *out-come* yang

dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin dan inisiatif. Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu : kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan, kuantitas yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, sirkulasi aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan tepat awal waktu, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dan kemandirian yaitu tingkat komitmen seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. X yang merupakan perusahaan yang pada bagian unit kerja *General Affair* dan *Human Capital*, yang beralamat di Uniland Plaza, West Tower, 6<sup>th</sup> Floor, Jl. Letjen. M.T. Haryono No. A-1 Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 23 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan penyebaran kuisioner. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, metode analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi *software* komputer yaitu *SPSS 22.00*, menggunakan analisis regresi linier sederhana, serta menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* (Sugiyono, 2015). Analisis data yang dilakukan adalah uji validitas dan realibilitas, nilai rata – rata, koefisien determinasi dan analisis regresi linear sederhana. Berikut adalah hasil rentang skala interval yang digunakan (Tabel 1).

**Tabel 1.** Rentang Skala Interval

Rentang Nilai	Keterangan
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,80 - 2,60	Tidak Setuju
2,60 - 3,40	Ragu-ragu
3,40 - 4,20	Setuju
4,20 - 5,00	Sangat Setuju

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Unit kerja *General Affair dan Human Capital*, pada PT. X data-data yang diperoleh mengenai karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status, dan lama bekerja serta distribusi jawaban para responden terhadap pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kuesioner disebarikan kepada 23 karyawan yaitu 15 karyawan di unit kerja *General Affair*, dan 8 karyawan di unit kerja *Human Capital*. Kuesioner berisi 18 pertanyaan dari 9 indikator yang terkait dengan 2 variabel. Dimana variabel X yaitu *training* memiliki 4 indikator, dan variabel Y yaitu kinerja memiliki 5 indikator. Tabel 2 menunjukkan karakteristik koresponden.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
<b>Usia</b>		
< 25 tahun	1	4,35%
26 - 35 tahun	7	30,43%
36 - 40 tahun	8	34,78%
> 40 tahun	7	30,43%
Jumlah	23	100%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki- laki	16	69,57%
Perempuan	7	30,43%
Jumlah	23	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
S1	21	91,30%
Lainnya	2	8,70%
Jumlah	23	100%
<b>Status</b>		
Menikah	19	82,61%
Belum Menikah	4	17,39%
Jumlah	23	100%
<b>Lama Bekerja</b>		
< 5 tahun	3	13,04%
5 - 10 tahun	15	65,22%
10 - 15 tahun	2	8,70%
> 15 tahun	3	13,04%
Jumlah	23	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian (2017)

Berdasarkan tabel 2, dilihat dari segi usia, mayoritas responden berusia 36 tahun sampai 40 tahun yaitu sebanyak 8 orang (34,78%), selebihnya responden yang berusia 26 tahun sampai 35 tahun sebanyak 7 orang (30,43%), responden berusia diatas 40 tahun sebanyak 7

orang (30,43%), dan responden yang berusia dibawah 25 tahun hanya 1 orang atau 4,35%. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 orang (69,57%), selebihnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang (30,43%). Dilihat dari pendidikan terakhir, sebanyak 21 orang (91,30%) responden berpendidikan S1, dan 2 orang (8,70%) responden menyatakan lainnya. Sedangkan dari segi status, mayoritas responden menikah sebanyak 19 orang (82,61%), dan yang belum menikah sebanyak 4 orang 9 (17,39%). Ditinjau dari lama bekerja responden dihasilkan sebanyak 15 responden (65,22%) bekerja selama 5 tahun sampai 10 tahun, 3 responden (13,04%) bekerja selama kurang dari 5 tahun, 2 responden (8,70%) bekerja selama 10 tahun sampai 15 tahun, dan selebihnya sebanyak 3 responden (13,04%) bekerja selama lebih dari 15 tahun.

### Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah isi dari kuesioner telah valid atau layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian, maka sebelum kuesioner untuk mengukur pengaruh pengadaan training terhadap kinerja karyawan di sebarikan, kuesioner tersebut di uji cobakan terlebih dahulu kepada 20 orang yang bukan merupakan responden asli dari penelitian. Data hasil uji coba terhadap 20 orang di analisis dengan bantuan program aplikasi *software* komputer yaitu *SPSS 22.00* Dikarenakan uji coba dilaksanakan kepada 20 sampel, dengan tingkat kesalahan 5% maka *r* tabel adalah 0,44. Adapun hasil dari uji validitas kuesioner pengaruh pengadaan training (variabel X) dapat dilihat dalam tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X (Uji Coba)

Pernyataan Berdasarkan Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Reaksi 1	0,78	0,44	valid
Reaksi 2	0,78	0,44	valid
Pelajaran 1	0,73	0,44	valid
Pelajaran 2	0,73	0,44	valid
Tingkah Laku 1	0,68	0,44	valid
Tingkah Laku 2	0,74	0,44	valid
Hasil 1	0,51	0,44	valid
Hasil 2	0,47	0,44	valid

Sumber : Hasil Penelitian (2017, diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, maka kuesioner telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur pengaruh pengadaan training karena semua  $r$  hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel.

Adapun hasil dari uji validitas kuesioner uji coba kinerja (variabel Y) dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Y (Uji Coba)

Pernyataan Berdasarkan Indikator	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
Kualitas 1	0,92	0,44	VALID
Kualitas 2	0,80	0,44	VALID
Pernyataan Berdasarkan Indikator	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
Kuantitas 1	0,6	0,44	valid
Kuantitas 2	0,6	0,44	valid
Ketepatan Waktu 1	0,68	0,44	valid
Ketepatan Waktu 2	0,47	0,44	valid
Efektivitas 1	0,68	0,44	valid
Efektivitas 2	0,68	0,44	valid
Kemandirian 1	0,81	0,44	valid
Kemandirian 2	0,81	0,44	valid

Sumber : Hasil Penelitian (2017, diolah)

#### Uji Reliabilitas

Untuk melihat hasil reliabilitas kuesioner penelitian ini, penulis melakukan analisis dengan menggunakan alat bantu program aplikasi *software* komputer yaitu *SPSS 22.00*. Adapun hasil yang diperoleh terhadap variabel  $x$  yaitu training tercantum dalam tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Cronbach's Alpha Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,825	8

Sumber : Hasil Penelitian (2017, diolah)

Dengan jumlah uji coba  $N = 20$  maka  $r$  tabel (terlampir) dengan tingkat kesalahan 0,05

adalah 0,44. Dilihat dari tabel diatas, menyatakan  $\alpha 0,83 > 0,44$ . Maka kuesioner untuk variabel X dinyatakan reliabel untuk mengukur pengaruh pengadaan training. Selanjutnya hasil reliabilitas kuesioner variabel Y dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Cronbach's Alpha Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	10

Sumber : Hasil Penelitian (2017, diolah)

Dilihat dari tabel 6, dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk variabel Y dinyatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria penilaian dengan nilai  $\alpha 0,88 > 0,44$ .

#### Mean (Rata-rata)

Ditinjau dari hasil penelitian melalui kuesioner, maka penulis memperoleh nilai rata-rata pernyataan berdasarkan setiap indikator training dan indikator kinerja. Uraian dapat dilihat pada tabel 7.

Dari tabel 7, jumlah data diperoleh dari total hasil jawaban responden yang dikelompokkan berdasarkan indikator training. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata yang paling tinggi dari indikator training adalah reaksi yaitu sebesar 4,28. Nilai ini dinyatakan termasuk dalam kategori sangat setuju yang dapat dilihat pada tabel rentang skala interval.

**Tabel 7.** Rata-rata Data Berdasarkan Indikator Training

Indikator Training	Jumlah Data	Rata-rata
Reaksi	197	4,28
Pelajaran	189	4,11
Tingkah Laku	167	3,63
Hasil	178	3,87
Total	731	3,97

Sumber : Hasil Penelitian (2017, diolah)

**Tabel 8.** Rata-rata Data Berdasarkan Indikator Kinerja

Indikator Kinerja	Jumlah Data	Rata-rata
-------------------	-------------	-----------

Kualitas	178	3,87
Kuantitas	169	3,67
Ketepatan Waktu	163	3,54
Efektivitas	188	4,09
Kemandirian	193	4,20
Total	891	3,87

Sumber : Hasil Penelitian (2017, diolah)

Dari tabel 8, jumlah data diperoleh dari total hasil jawaban responden yang dikelompokkan berdasarkan indikator kinerja. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata yang paling tinggi dari indikator kinerja adalah kemandirian yaitu sebesar 4,20. Nilai ini dinyatakan termasuk dalam kategori sangat setuju yang dapat dilihat pada tabel rentang skala interval.

### Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dari penelitian dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 <sup>a</sup>	,507	,484	3,371

Sumber : Hasil Penelitian (2017, diolah)

Kolom R pada tabel menyatakan berapa besar hubungan variabel X terhadap variabel Y. Hasil yang diperoleh menunjukkan  $R = 0,712$  atau 0,71 artinya hubungan pengadaan training terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 71%. Kolom R Square yaitu yang menyatakan berapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil yang diperoleh menunjukkan  $R^2 = 0,507$  atau 51%. Artinya pengadaan training berpengaruh 51% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, atau lain sebagainya.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* yaitu training berpengaruh terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja. Berikut adalah hasil analisis regresi linear sederhana tercantum dalam tabel 10.

**Tabel 10.** Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,881		7,102	,828
	TRAINING	1,034	,222	,712	4,650

Sumber : Hasil Penelitian (2017, diolah)

Pada kolom B menunjukkan nilai *constant* (konstanta) yaitu  $a$  sebesar 5,881 atau 5,88 dan nilai training yaitu  $b$  sebesar 1,034 atau 1,03. Maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,88 + 1,03 X$$

Keterangan :

X = Training

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Ditinjau dari persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan bahwa konstanta sebesar 5,88 diartikan bahwa jika tidak ada nilai training maka nilai kinerja sebesar 5,88. Koefisien regresi X sebesar 1,03 dapat diasumsikan apabila setiap 1 kali penambahan pengadaan training maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 1,03 sehingga total nilai kinerja menjadi 6,91.

Hasil penelitian yang penulis peroleh melalui metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada karyawan PT. X unit kerja *General Affair* sebanyak 15 orang dan unit kerja *Human Capital* sebanyak 8 orang, maka total sampel dalam penelitian ini berjumlah 23 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengadaan training berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Penelitian ini menggunakan 9 indikator dari dua variabel dengan variabel X yaitu training memiliki 4 indikator, meliputi reaksi, pelajaran, tingkah laku, dan hasil. Sedangkan variabel Y yaitu kinerja memiliki 5 indikator yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diuraikan suatu pembahasan dari setiap indikator, yaitu sebagai berikut :

### Reaksi

Reaksi merupakan indikator yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana reaksi dari peserta latihan terhadap program latihan yang telah diikutinya. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa reaksi dengan skor 197

menyatakan bahwa reaksi merupakan indikator training yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.10 dan 4.11. Pada tabel 4.10 dengan pernyataan “Training merupakan kebutuhan setiap karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerjanya” dan mayoritas responden sebanyak 60,9% menyatakan setuju, yang berarti sebagian besar karyawan menunjukkan reaksi yang baik terhadap pengadaan training karena mayoritas karyawan membutuhkan training untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya pada tabel 4.11 dapat dilihat pada pernyataan “Perusahaan memberikan training sesuai dengan kebutuhan karyawan” hasil yang diperoleh yaitu menyatakan mayoritas responden sebanyak 69,6% menjawab setuju, yang berarti menciptakan reaksi yang bagus dari sebagian besar karyawan karena perusahaan telah memberikan training sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan.

### **Pelajaran**

Indikator training yang kedua yaitu pelajaran bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta latihan setelah mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip dan pendekatan-pendekatan yang tercakup dalam suatu latihan. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden mengenai pelajaran, dapat dilihat pada tabel 4.12 dan tabel 4.13. Pada tabel 4.12 dengan pernyataan “Materi training yang diberikan sesuai dengan bidang kerja karyawan” memperoleh hasil bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 73,9%, yang berarti pelajaran atau materi yang didapatkan karyawan selama mengikuti training telah sesuai dengan bidang kerja karyawan. Selanjutnya pada tabel 4.13 dengan pernyataan “Setelah mengikuti training karyawan menjadi lebih memahami bidang kerjanya” memperoleh hasil bahwa mayoritas responden sebanyak 43,5% menyatakan setuju, yang berarti pelajaran atau materi yang diperoleh karyawan pada saat mengikuti training membuat sebagian besar karyawan memiliki tingkat pemahaman yang lebih terhadap bidang kerjanya.

### **Tingkah Laku**

Indikator training yang ketiga yaitu tingkah laku yang bertujuan untuk mengetahui perubahan tingkah laku dari peserta latihan setelah mereka selesai mengikuti latihan. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden mengenai tingkah laku, dapat dilihat pada tabel 4.14 dengan

pernyataan “Training memberikan perubahan tingkah laku pada karyawan” menyatakan bahwa mayoritas responden sebanyak 39,1% setuju, yang artinya sebagian besar karyawan menunjukkan perubahan tingkah laku setelah mengikuti training.

### **Hasil**

Indikator training yang keempat yaitu hasil yang bertujuan untuk mengetahui hasil akhir yang diperoleh, apakah dapat mengurangi biaya produksi atau apakah dapat mengurangi turn over atau apakah dapat memperbaiki sistem produksi atau lain sebagainya. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden mengenai hasil, dapat dilihat pada tabel 4.16 dan 4.17. Pada tabel 4.16 dengan pernyataan “Karyawan yang telah mengikuti training akan mampu bekerja lebih efektif” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden sebanyak 39,1% menyatakan setuju, yang artinya training memberikan hasil akhir yang baik bagi sebagian besar karyawan karena sebagian besar karyawan mampu bekerja lebih efektif setelah mengikuti training. Selanjutnya pada tabel 4.17 dengan pernyataan “Dengan diadakannya training yang diberikan kepada karyawan, akan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden sebanyak 34,8% menyatakan setuju, yang artinya training yang diikuti oleh karyawan memberikan hasil yang baik sehingga dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

### **Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Pernyataan tersebut dapat diukur melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden mengenai kualitas. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.18 dengan pernyataan “Karyawan selalu menggunakan kemampuannya secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan” responden sebanyak 34,8% menyatakan ragu-ragu dan 34,8% menyatakan setuju. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.19 dengan pernyataan “Karyawan selalu mengerjakan tugas secara sistematis” dengan mayoritas responden menyatakan setuju 43,5%. Dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis dan menggunakan kemampuan secara maksimal untuk memberikan kualitas kerja yang baik.

## Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden mengenai kuantitas, hasil dapat dilihat pada tabel 4.20 dengan pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target” mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 43,5%. Selanjutnya berdasarkan tabel 4.21 dengan pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan tugas melebihi target” mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 43,5%. Berdasarkan kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang telah ditentukan, namun ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan melebihi kuantitas yang telah ditentukan.

## Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden mengenai ketepatan waktu, hasil dapat dilihat pada tabel 4.22 dengan pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” mayoritas responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 43,5%. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.23 dengan pernyataan “Karyawan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lain” mayoritas responden 47,8% menjawab ragu-ragu, yang artinya sebagian besar karyawan masih memiliki kekurangan dalam memaksimalkan waktu.

## Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden mengenai efektivitas, hasil dapat dilihat pada tabel 4.24 dengan pernyataan “Karyawan memanfaatkan teknologi dan fasilitas yang ada untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai” mayoritas responden 56,3% menyatakan setuju, dan berdasarkan tabel 4.25 dengan pernyataan “Fasilitas yang tersedia digunakan sesuai dengan kebutuhan”

mayoritas responden menyatakan setuju (43,5%). Selanjutnya dari kedua hasil pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menggunakan sumber daya dengan baik sesuai kebutuhan dan mampu memaksimalkan hasil dari penggunaan setiap sumber daya tersebut.

## Kemandirian

Kemandirian yaitu tingkat komitmen seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden mengenai kemandirian, hasil dapat dilihat pada tabel 4.26 dengan pernyataan “Karyawan memiliki komitmen dalam mengemban tugasnya” mayoritas responden menyatakan setuju dengan presentase 47,8%. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.27 dengan pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan” mayoritas responden sebanyak 39,1% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen dalam menjalankan fungsi kerjanya dan bertanggung jawab kepada kantor.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan di PT. X tentang pengaruh pengadaan training terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa pengadaan training pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region I/Sumatera 1 berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan data hasil jawaban kuesioner, dan hasil pengujian analisis regresi linier sederhana serta koefisien determinasi yang menunjukkan pengadaan training memberikan pengaruh sebanyak 51% kepada kinerja karyawan, dan 49% lagi dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, atau lain sebagainya. Berdasarkan fenomena yang ada di PT. X yaitu karyawan yang masih kurang memahami akan *job desk* mereka, dan dilihat dari hasil penelitian maka diperoleh bahwa pengadaan training yang dilakukan oleh PT. X sudah dilakukan dengan baik dan memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan yang artinya dengan diadakan training bagi



karyawan, maka dapat membantu karyawan dalam memahami *job desk* mereka. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) per indikator, indikator training yang memiliki skor paling tinggi sebesar 197 yaitu reaksi. Sedangkan indikator taining yang memiliki skor paling rendah sebesar 167 yaitu tingkah laku. Dinyatakan bahwa training masih kurang memberikan perubahan tingkah laku kepada karyawan yang telah mengikuti training. Indikator kinerja dengan skor paling tinggi sebesar 193 yaitu kemandirian, sedangkan indikator kinerja dengan skor paling rendah sebesar 163 yaitu ketepatan waktu, sebagian karyawan menyatakan masih kurang dalam memaksimalkan waktu yang ada.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago. (2010). *Tabel Distribusi Nilai R tabel*, diakses pada 12 April 2017 (Online). <https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/05/tabel-r.pdf>
- Hasibuan, S.P Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan Belas, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kambey, F.L, Suharnomo. (2013). *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 10(2), 142-151, diakses pada 25 Januari 2017 (Online).
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Pengertian Pengadaan, diakses pada 27 Februari 2017 (Online). <http://kamuslengkap.com/kamus/kbbi/arti-kata/pengadaan>
- Manullang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Prawirosentono (1999). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*, diakses pada 10 Februari 2017 (Online). [www.kajianpustaka.com](http://www.kajianpustaka.com)
- Robbins (2006). *Indikator Kinerja*, diakses pada 10 Februari 2017 (Online). [www.kajianpustaka.com](http://www.kajianpustaka.com)
- Sedarmayanti, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ketujuh, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Cetakan Kedua Puluh Satu, Bandung : CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Pustakabarupress.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Statistik Induktif Untuk Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : CAPS.
- Supangat, Andi. (2014). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*, Cetakan Keempat, Jakarta : Prenadamedia Group.